

職場環境等要件の提示について

介護老人保健施設ケア・ステージ氏家では、介護職員等処遇改善加算を取得するにあたり、以下の6項目に対して、それぞれの取り組みをご紹介します。

1. 入職促進に向けた取り組み

- 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策や仕組みなどの明確化
 - ・新入職員研修（オリエンテーション）で説明している。
 - ・年1回、法人の理事長による接遇研修を実施している。
 - ・キャリアパスを介護職員以外にも広げ、人材の育成を行っている。
- 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
 - ・地域の小中学校への「福祉教育」出前授業（キャラバンメイト）の実施し、「あの施設は楽しそう」という将来の入職予備軍への啓発活動を長期的に行っている。
 - ・SNSを活用した「現場の日常」発信を行うため、施設のブログで、実際に働く多職種（リハ職・介護職・看護職他）のスタッフや利用者とのコミュニケーションを公開し、職場の透明性を高める。
- 採用日から年次有給休暇5日の付与
 - ・採用後、慣れない環境でのストレスを軽減するため、年次有給休暇5日を付与している。

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する認知症ケア、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援を行っている。
 - ・外部研修への参加を「欠勤」や「有給」ではなく、通常勤務（給与支給対象）として扱い、研修費も支給する。
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
 - ・年間計画を作成し、研修によってスキルアップを図るとともに動画による振り返り研修を実施している。
 - ・研修の参加状況や習熟度を数値化して評価している。
- 上位者・担当者等によるキャリア面接など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
 - ・夏季と冬季に職員のキャリアアップや働き方を相談する機会を設ける。

3. 両立支援・多様な働き方の推進

- 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
 - ・未就学児童を持つ職員に対し4週8休での勤務が可能な場合、短時間正規職員として雇用可能な旨を説明している。
- 有給休暇が取得しやすい環境の整備
 - ・職員採用時から年次有給休暇を5日付与
 - ・令和7年度（R6年11月16日～R7年11月15日）
介護・看護職員有給休暇取得率 69.8%（全体 68.4%）

4. 腰痛除去のための職場環境整備

- 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、リフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
 - ・職員に対し腰痛予防ベルトの購入費用の補助（半額負担）を行っている。
 - ・栃木県の職場定着助成金を利用して、一般浴介助用リフトをリニューアルした。
- 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
 - ・毎年4月、10月にパート職員を含めた職員の定期健康診断を併設病院にて行っている。
 - ・毎年11月に全職員を対象としたストレスチェックを行っている。
 - ・以前から使用している職員休憩室に加え、相談室等の常時使用していない部屋を、職員休憩用に開放している。
- 「抱え上げない」介護の徹底
 - ・スライディングシート、ボード、移乗リフトの活用方法を「動画マニュアル」化し、いつでも動画で確認できるようにする。

5. 生産性向上のための取り組み

- 厚労省が示す「生産性ガイドライン」に基づき、業務改善委員会を設置している。
- 業務改善委員会により「現場課題の見える化」を実施している。
- 業務手順書（マニュアル）の作成や、記録・報告様式の工夫等により情報共有や作業負担の軽減を行っている。
- 介護ソフトやタブレット端末を導入し、作業負担の軽減を行っている。
- 見守り支援等のICT機器を活用し、業務負担の軽減を行っている。
- 間接業務を介護助手により担い、職員がケアに集中できる環境を整備。

6. やりがい・働きがいの醸成

- 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施**
 - ・キャラバンメイト（認知症サポーター）による市内小中学校での認知症サポートの啓発活動を行っている。
 - ・総合事業「通所型サービスC」の一環で、地域の方にリハビリ体操や栄養指導、口腔機能向上サービス提供し、元気な高齢者が益々元気に活躍できる活動を行っている。
- 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会を提供**
 - ・毎年6月に理事長・院長を講師とした「接遇・マナー研修」を行っている。
また、何らかの事情により参加できなかった職員やその他必要と認める職員に対し、動画での視聴を可能としている。
- ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供**
 - ・毎年4月に新入職員の参加を含めた「委員会・専門部会活動報告会」を開催し、ケアの好事例や問題点等を発表し、全職員が共有している。
 - ・いただいたお手紙等は各部署の掲示板に掲示し、また、施設ブログやフェイスブックに（個人情報进行伏せ）紹介している。
- 「ほほえみほっと」の推進**
 - ・職員同士で感謝を伝え合う「ほほえみほっと活動」により、日々の「ありがとう」を可視化する。また、表彰も行っている。

各取り組みの一部を以下の施設公式サイトでご紹介しています。

施設公式ブログ <https://profile.ameba.jp/ameba/kcsu-0513>